



CATÉGORIE :	3.0 Gouvernance et Leadership			
SECTION :	3.4 Ressources humaines			
POLITIQUE :	3.4.3 Politique relative aux conflits d'intérêts	APPROUVÉ :	DATE DE RÉVISION :	PAGES : 4
		Avril 2020		

## TABLE DES MATIÈRES

DÉFINITIONS.....	1
CONTEXTE .....	1
OBJECTIF.....	2
OBLIGATIONS .....	2
DIVULGATION DE CONFLIT D'INTÉRÊTS.....	2
RÉDUIRE LES CAS DE CONFLITS D'INTÉRÊTS DANS LA PRISE DE DÉCISION .....	3
PLAINTES SUR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS .....	3
MISE EN VIGUEUR.....	3
ANNEXE A : FORMULAIRE DE DÉCLARATION DE CONFLIT D'INTÉRÊTS .....	4

## DÉFINITIONS

1. Les termes suivants ont ces significations dans cette politique :
  - a) « *Conflit d'intérêts* » – Toute situation dans laquelle la prise de décision d'un représentant, qui devrait toujours être dans l'intérêt fondamental de l'ACSPC, est influencée ou pourrait l'être par des intérêts personnels, familiaux, financiers, commerciaux ou autres intérêts privés.
  - b) « *Intérêt pécuniaire* » – Un intérêt qu'une personne peut avoir sur un sujet en raison de la probabilité ou l'appréhension d'un gain ou d'une perte financiers pour cette personne ou pour une autre personne avec laquelle elle est associée.
  - c) « *Intérêt non pécuniaire* » – Un intérêt qu'une personne peut avoir sur un sujet qui peut impliquer des relations familiales ou d'amitié, des fonctions de bénévolat ou d'autres intérêts qui n'entraînent pas de gain ou de perte financiers potentiels.
  - d) « *Représentants* » – Personnes employées ou engagées dans des activités au nom de l'ACSPC, incluant : les employés, les entraîneurs, les athlètes, les partenaires de performance/assistants sportifs, le personnel contractuel, les officiels, les bénévoles, les gérants, les administrateurs, les membres des comités, les directeurs et les dirigeants de l'ACSPC.

## CONTEXTE

2. Les personnes qui agissent au nom d'une organisation ont d'abord un devoir envers cette organisation et ensuite, envers tout intérêt personnel qu'ils ont dans les opérations de l'ACSPC. Par exemple, dans les

organismes sans but lucratif comme l'ACSPC, les administrateurs sont tenus, en vertu de la loi, d'agir comme fiduciaires (de bonne foi et en toute confiance). Les directeurs, administrateurs et autres intervenants ne doivent pas se placer dans des positions où prendre une décision au nom de l'ACSPC est lié à leurs intérêts personnels. Ceci serait une situation de conflit d'intérêts.

## OBJECTIF

3. L'ACSPC s'efforce de réduire au maximum et d'éliminer presque tous les cas de conflit d'intérêts à l'ACSPC — en étant consciente, prudente et en anticipant les conflits potentiels futurs. Cette politique décrit la façon dont les représentants se comporteront dans les cas relatifs aux conflits d'intérêts et clarifie la façon dont les représentants prendront des décisions dans des situations où des conflits d'intérêts peuvent exister.
4. Cette politique s'applique à tous les représentants.

## OBLIGATIONS

5. Tout conflit d'intérêts réel ou perçu, qu'il soit pécuniaire ou non pécuniaire, entre l'intérêt personnel d'un représentant et les intérêts de l'ACSPC, sera toujours résolu en faveur de l'ACSPC.
6. Les représentants ne doivent pas :
  - a) S'engager dans toute affaire ou transaction, ou avoir un intérêt financier ou tout autre intérêt personnel, qui est incompatible avec leurs fonctions officielles avec l'ACSPC, à moins que cette affaire, transaction ou autre intérêt soit adéquatement divulgué à l'ACSPC et approuvé par l'ACSPC
  - b) Se placer consciemment dans une position où ils ont une obligation envers toute personne qui pourrait bénéficier d'une considération spéciale ou qui pourrait chercher à avoir un traitement préférentiel
  - c) Dans l'exercice de leurs fonctions officielles, accorder un traitement préférentiel aux membres de leur famille, à leurs amis ou leurs collègues ou à des organisations dans lesquelles les membres de leur famille, leurs amis ou leurs collègues ont un intérêt, qu'il soit financier ou autre
  - d) Tirer un avantage personnel des informations qu'ils ont obtenues lors de l'exercice de leurs fonctions officielles avec l'ACSPC, si ces informations sont confidentielles ou ne sont généralement pas accessibles au public
  - e) S'engager dans un travail, une activité, un engagement d'affaires ou professionnel externe qui entre en conflit ou semble entrer en conflit avec leurs fonctions officielles à titre de représentants de l'ACSPC, ou dans lequel ils ont un avantage ou semblent avoir un avantage basé sur leur association avec l'ACSPC
  - f) Sans l'autorisation de l'ACSPC, utiliser les biens, la propriété intellectuelle, l'équipement, les fournitures ou les services appartenant à l'ACSPC pour des activités qui ne sont pas associées à l'exercice de leurs fonctions officielles avec l'ACSPC
  - g) Se placer dans des positions où ils pourraient, du fait d'être représentants de l'ACSPC, influencer les décisions ou les contrats dont ils pourraient tirer tout avantage direct ou indirect
  - h) Accepter tout cadeau ou faveur qui pourrait être interprété comme étant donné en espérance ou en reconnaissance de toute considération spéciale du fait d'être représentants de l'ACSPC

## DIVULGATION DE CONFLIT D'INTÉRÊTS

7. Chaque année, tous les administrateurs et candidats à l'élection au conseil d'administration de l'ACSPC, ainsi que les dirigeants, employés et membres des comités rempliront un **formulaire de déclaration** divulguant tout conflit réel ou perçu qu'ils pourraient avoir. Les formulaires de déclaration seront conservés par l'ACSPC.
8. Les représentants doivent divulguer les conflits d'intérêts réels ou perçus au conseil d'administration de l'ACSPC dès qu'ils ont conscience qu'un conflit d'intérêts peut exister.

9. Les représentants doivent aussi divulguer toutes leurs affiliations avec toutes autres organisations impliquées dans le même sport. Ces affiliations incluent les rôles suivants : athlète, entraîneur, gérant/gestionnaire, officiel, employé, bénévole ou administrateur.

#### **RÉDUIRE LES CAS DE CONFLITS D'INTÉRÊTS DANS LA PRISE DE DÉCISION**

10. Les décisions ou transactions impliquant un conflit d'intérêts qui a préalablement été divulgué par un représentant de l'ACSPC seront considérées et décidées avec les dispositions supplémentaires suivantes :
- a) La nature et l'étendue de l'intérêt du représentant ont été pleinement divulguées à l'organisation qui envisage ou prend la décision, et cette divulgation est enregistrée ou notée
  - b) Le représentant ne participe pas aux discussions sur le sujet
  - c) Le représentant s'abstient de voter sur la décision
  - d) Pour des décisions prises par le conseil d'administration, le représentant ne compte pas dans le quorum
  - e) La décision est confirmée comme étant dans l'intérêt fondamental de l'ACSPC
11. Pour des conflits d'intérêts potentiels impliquant des employés, le conseil d'administration de l'ACSPC déterminera s'il y a un conflit d'intérêts et, si c'est le cas, l'employé résoudra le conflit en cessant l'activité à l'origine de celui-ci. L'ACSPC n'empêchera pas ses employés d'accepter d'autres contrats ou engagements de bénévolat à condition que ces activités ne diminuent pas leurs capacités à effectuer leur travail, tel que décrit dans leur contrat de travail avec l'ACSPC, ou ne créent pas de conflit d'intérêts.

#### **PLAINTES SUR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS**

12. Toute personne qui croit qu'un représentant peut être en conflit d'intérêts doit signaler le cas, par écrit (ou verbalement si c'est lors d'une réunion du conseil d'administration ou de tout comité) au conseil d'administration de l'ACSPC, qui décidera des mesures appropriées pour éliminer ce conflit. Le conseil d'administration peut appliquer les actions suivantes, individuellement ou en combinaison, pour les conflits d'intérêts réels ou perçus :
- a) Retrait ou suspension temporaire de certaines responsabilités ou de l'autorité décisionnelle
  - b) Retrait ou suspension temporaire d'un poste désigné
  - c) Retrait ou suspension temporaire de certains événements, équipes et/ou activités
  - d) Expulsion de l'ACSPC
  - e) Autres actions jugées appropriées pour le conflit d'intérêts réel ou perçu
13. Toute personne qui croit qu'un représentant a pris une décision qui a été influencée par un conflit d'intérêts réel ou perçu peut soumettre une plainte, par écrit, à l'ACSPC qui sera traitée en vertu de la *politique sur les mesures disciplinaires et les plaintes* de l'ACSPC.
14. La non-conformité à une action telle que déterminée par le conseil d'administration entraînera la suspension automatique de l'ACSPC jusqu'à ce qu'il y ait conformité.
15. Le conseil d'administration peut déterminer qu'un prétendu conflit d'intérêts réel ou perçu est d'une telle gravité qu'il justifie la suspension des activités désignées en attendant une réunion et une décision du conseil.

#### **MISE EN VIGUEUR**

16. Le non-respect de cette politique peut engendrer des mesures disciplinaires conformément à la *politique sur les mesures disciplinaires et les plaintes* de l'ACSPC.

